

Sygn. akt VII P 319/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2021 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błazejowska
Ławnicy:	Elżbieta Jurek, Elżbieta Rynkowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2021 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa I. O.

przeciwko Urzędowi Gminy S.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Elżbieta Jurek Sędzia Katarzyna Błazejowska Elżbieta Rynkowska

Sygn. akt VII P 319/20

## UZASADNIENIE

Powódka I. O. wniosła pozew z dnia 26 maja 2020 r. przeciwko Szkole Podstawowej w T. domagając się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a w przypadku, gdyby umowa uległa już rozwiązaniu o przywrócenie na poprzednie stanowisko pracy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki koszty procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż miała zawartą z pozwaną Szkołą umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciel-polonista, logopeda, oligofrenopedagog, bibliotekarz, która to umowa została wypowiedziana przez pozwanego z zastosowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako podstawę wskazano art. 20 ust 1 pkt 1 KN, zgodnie z którym Dyrektor szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy. Zdaniem powódki powyższe jest niezgodne z prawem, albowiem wypowiedzenie zostało jej złożone wobec zamiaru likwidacji Szkoły Podstawowej w T.. Również jako okoliczność uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę została wskazana uchwała Rady Gminy S. z dnia 19 lutego 2020 r., nr (...) w sprawie zamiaru likwidacji SP w T.. W ocenie powódki sam zamiar likwidacji szkoły nie świadczy jeszcze o samej likwidacji, wobec tego nie można opierać rozwiązania umowy o pracę o zamierzenie gminy. Powódka wskazała, iż

w pierwszej kolejności powinna być podjęta uchwała o likwidacji, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi, natomiast dopiero w drugiej kolejności powinno zostać rozważone wręczenie jej oświadczenia wolni w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powódka podniosła również, iż z tej samej przyczyny nieprawidłowe jest nieprzeprowadzenie konsultacji związkowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów sądowych. W uzasadnieniu pozwany podkreślił, iż ustawodawca nie wskazał, w jakim terminie należy podjąć uchwałę o likwidacji placówki oświatowej. Z Prawa oświatowego wynika jedynie, iż likwidacja szkoły następuje z końcem roku szkolnego, który rozpoczyna się w dniu 1 września a kończy w dniu 31 sierpnia następnego roku. Nadto uchwała o likwidacji jednostki oświatowej nie jest aktem prawa miejscowego, co oznacza, iż nie wymaga dla swojej ważności publikacji w dzienniku urzędowym. Powyższe oznacza, iż uchwała o likwidacji szkoły może zostać podjęta najpóźniej w dniu 31 sierpnia danego roku. Nadto pozwany podkreślił, iż rozwiązanie stosunku pracy a analogicznych przyczyn następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, co oznacza, iż przedmiotowe wypowiedzenie winno zostać dokonane w miesiącu maju. Jednocześnie ustawodawca nie wskazuje w przepisach KN, iż warunkiem dokonania wypowiedzenia stosunku pracy z powodu likwidacji szkoły jest podjęcie przez właściwą radę gminy uchwały o likwidacji owej szkoły. Z punktu widzenia zgodności z prawem owego wypowiedzenia istotne jest bowiem tylko to, czy przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa. Pozwany wskazał także, iż pozwana szkoła posiada informację, iż organ prowadzący tę szkołę ma zamiar jej zlikwidowania z końcem roku szkolnego 2019/2020 r., co potwierdziła uchwała Rady Gminy w S. w sprawie zamiaru likwidacji Szkoły. W zakresie zarzutów powódki w przedmiocie obowiązku współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi, pozwany wskazał, iż brak konieczności przeprowadzenia konsultacji związkowej w sytuacji likwidacji szkoły wynika z dosłownej treści art. 20 ust 5a Karty Nauczyciela, zaś brak konieczności uzyskania zgody organizacji związkowej na zwolnienie pracownika objętego szczególną ochroną związkową w sytuacji likwidacji pracodawcy wynika z wyroku SN z dnia 24 czerwca 2015 r. (I PK 227/14). Ponadto pozwany wskazał, iż w dniu 7 maja 2020 r. odbyło się spotkanie z udziałem A. R. (1) – Kierownika Referatu (...), (...) Urzędu Gminy w S., która przekazała wszystkim pracownikom likwidowanej szkoły propozycję pracy w innej jednostce oświatowej prowadzonej przez Gminę S..

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 5 964,26 zł brutto.

Z dniem 31 sierpnia 2020 r. pozwana Szkoła uległa zlikwidowaniu, wobec czego od dnia 1 września 2020 r. Urząd Gminy S. wstąpił jako strona pozwana w niniejszym postępowaniu.

Na rozprawie w dniu 26 stycznia 2021 r. pełnomocnik powódki zmodyfikował żądanie pozwu domagając się zasądzenia od pozwanego Urzędu Gminy w S. odszkodowania w wysokości 9 000 zł (k. 90).

### **Sąd ustalił, co następuje:**

I. O. była zatrudniona w Szkole Podstawowej w T. od dnia 1 września 2009 r. na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony, zaś od dnia 1 września 2010 r. na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela.

Dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 1.09.2009 r. – k. 4 cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1.09.2010 r. – k. 7 cz. B akt osobowych

Rada Gminy S. uchwałą z dnia 19 lutego 2020 r. wyraziła zamiar likwidacji z dniem 31 sierpnia 2020 r. Szkoły Podstawowej im. J. B. w T.. Uchwała weszła w życie z dniem jej podjęcia.

(...)- (...) Kurator Oświaty M. G. pozytywnie zaopiniował zamiar likwidacji w/w szkoły.

Pomimo powyższego Szkoła była zobowiązana do sporządzenia arkusza organizacyjnego na rok 2020/2021, który jednak nie został zatwierdzony przez organ prowadzący z uwagi na planowaną likwidację placówki, mimo pozytywnej opinii kuratorium oraz związków zawodowych.

Dowód: Uchwała Nr (...) Rady Gminy S. z dnia 19.02.2020 r. – k. 26, postanowienie (...) Kuratora Oświaty z dnia 18.03.2020 r. – k. 31-34, zeznania świadka A. R. (2) – k. 92

Pismem z dnia 6 maja 2020 r. Szkoła Podstawowa w T. złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną wskazano art. 20 ust 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, zaś podstawę faktyczną wskazano zamierzoną likwidację Szkoły Podstawowej im. J. B. w T. – zgodnie z uchwałą Nr (...) Rady Gminy S. z dnia 19 lutego 2020 r. Jednocześnie wskazano, iż niniejsze wypowiedzenie zgodnie z art. 20 ust 5a KN nie wymagało przeprowadzenia konsultacji związkowej. Ponadto przedstawiono powódce propozycję przeniesienia do pracy w Szkole Podstawowej w W., w razie wyrażenia przez powódkę zgody na cofnięcie wypowiedzenia stosunku pracy. Powódka propozycji przeniesienia nie przyjęła jak również nie zgodziła się na cofnięcie wypowiedzenia.

Dowód: oświadczenie z dnia 6.05.2020 r. o wypowiedzeniu stosunku pracy – k. 7-8, przesłuchanie powódki – k. 91

Uchwałą nr (...) z dnia 29 lipca 2020 r. Rada Gminy S. podjęła decyzję o likwidacji Szkoły Podstawowej w T. z dniem 31 sierpnia 2020 r. Uchwała weszła w życie z dniem jej podjęcia.

Dowód: Uchwała nr (...) Rady Gminy S. z dnia 29.07.2020 r. – k. 59-60

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy w postaci dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność nie były kwestionowane przez strony postępowania. Nadto Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadka A. R. (2) oraz przesłuchania powódki, których zeznania Sąd uznał za wiarygodne, logiczne oraz spójne.

Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór, czy wypowiedzenie zawartej z powódką umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. W tym zakresie należy po pierwsze wskazać, że przepis art. 45 § 1 Kodeksu pracy stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. Uchwała ta wprawdzie straciła walor obowiązującej wykładni prawa, jednak ujęte w niej uwagi, z pewnością mogą stanowić wskazówkę interpretacyjną, a poglądy tam zaprezentowane w zdecydowanej mierze nie utraciły na aktualności i mogą być odnoszone do obecnie rozpoznawanych spraw pracowniczych. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony ewoluują w kierunku liberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia, szczególnie wobec osób zajmujących samodzielne stanowiska. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy.

Stosownie jednak do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyna uzasadniającej wypowiedzenie).

Wypowiedzenie umowy o pracę jest przy tym zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M. P. Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Kodeks pracy posłużył się w tej mierze klauzulą generalną, która obejmując wszystkie możliwe się zdarzyć wypadki, w stosunku do określonej sytuacji wymaga konkretyzacji. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznym interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą.

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy, bądź też wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r., I PRN 17/77). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu zawiera ocenę, czy taka jest też obiektywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99).

Warunkiem powyższego jest, aby wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista, konkretna i odpowiadała prawdzie. Zatem przyczyna ta nie może być wymyślona, fikcyjna i nie oparta na prawdzie. W niniejszym postępowaniu pozwany wskazał określone przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało realność i prawdziwość tych przyczyn.

Jednakże w ocenie powódki przyczyna podana przez pracodawcę nie była prawidłowa, albowiem podnosiła, iż w momencie złożenia przez Szkołę oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, szkoła nie została jeszcze zlikwidowana. Powódka kwestionowała zasadność wypowiedzenia wskazując, iż jego podstawą nie może być sam zamiar likwidacji placówki, lecz dokonana likwidacja. Jednakże zauważyć należy, iż powódka nie bierze pod uwagę, że możliwość wypowiedzenia (i rozwiązywania) stosunku pracy powstaje w trakcie likwidacji (chyba że czynność ta jest nieważna lub pozorna), a nie dopiero po zlikwidowaniu pracodawcy, gdyż inaczej nie byłoby podmiotu mogącego dokonać tych czynności. Skoro zatem, jak wynika z bezspornych ustaleń faktycznych, zarządzono całkowitą likwidację pracodawcy powódki, to wypowiedzenie jej umowy o pracę było w ostatecznym rozrachunku uzasadnione i prawidłowe. Podkreślić należy, iż całkowita likwidacja szkoły następuje na podstawie określonej procedury prawnej określonej w art. 89 prawa oświatowego jak i wydanych na tej podstawie prawnej uchwał organu prowadzącego (uchwały intencyjnej i uchwały likwidacyjnej). Jednocześnie należy podzielić stanowisko strony pozwanej, iż ustawodawca nie wskazał, w jakim terminie należy podjąć uchwałę o likwidacji placówki oświatowej, zatem może ona zostać podjęta do dnia 31 sierpnia danego roku, z uwagi na brak charakteru aktu prawa miejscowego. Ponadto w myśl art. 20 ust 3 KN rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust 1 tego przepisu, następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Z powyższego wynika, iż wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy winno być złożone w maju danego roku. Należy podkreślić, na co uwagę również zwrócił pozwany, iż KN jako przesłankę wypowiedzenia stosunku pracy z powodu likwidacji szkoły, nie wskazuje podjęcia przez właściwy organ uchwały o likwidacji owej szkoły. W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, pracodawca powódki – Szkoła Podstawowa w T. – dochował warunków oraz terminu na złożenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę. W

dniu 1 września 2020 r. szkoła została zlikwidowana, zatem przesłanka rozwiązania z powódka umowy o pracę była prawdziwa.

Co więcej powódka kontestowała fakt prawidłowości rozwiązania z nią umowy o pracę powołując się również na sporządzenie przez Dyrektora Szkoły arkusza organizacyjnego. Jednakże nie wzięła pod uwagę tego, iż dyrektor placówki był zobowiązany do sporządzenia takiego arkusza i przedstawienia go organowi prowadzącemu szkołę. Wymóg ten wprost wynika z prawa oświatowego oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli, zgodnie z którym dyrektor szkoły lub przedszkola przekazuje arkusz organizacji szkoły lub przedszkola zaopiniowany przez zakładowe organizacje związkowe, o których mowa w art. 110 ust. 2 albo 2a ustawy, w terminie do dnia 21 kwietnia danego roku organowi prowadzącemu szkołę lub przedszkole. Organ prowadzący szkołę lub przedszkole, po uzyskaniu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny, zatwierdza arkusz organizacji szkoły lub przedszkola w terminie do dnia 29 maja danego roku. W przedmiotowej sprawie, mimo, że arkusz organizacyjny przeszedł pozytywnie opiniowanie przez organizację związkową oraz kuratorium, nie został zatwierdzony przez organ prowadzący szkołę, z uwagi właśnie na planowaną likwidację placówki.

Argumentacja powódki stanowiła polemikę z dowodami, a nie kontrargument. Nadto powódka nie przedstawiła żadnego dowodu, który by wskazywał, iż przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy były wymyślone, nierzeczywiste czy też fikcyjne. Szkoła została zlikwidowana a zatem przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę urealniła się.

W ocenie Sądu pracodawca zachował wszystkie wymogi wskazujące na prawidłowe rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

W powyższym stanie rzeczy Sąd na mocy art. 45 § 1 k.p. a contrario Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98§1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu jakie poniósł pozwany składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98§3 k.p.c.). Dlatego też wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zmienionego rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 623, ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust 1 w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka jako pracownik była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które w niniejszej sytuacji ponosi Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska